

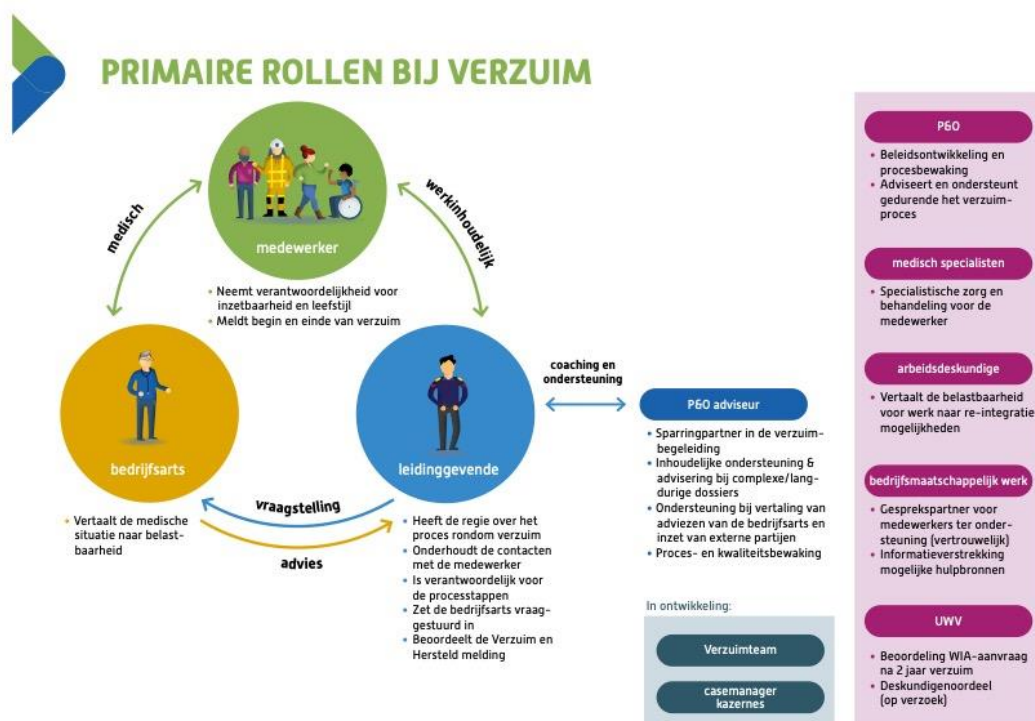


BRANDWEER

Amsterdam-Amstelland

Primaire rollen bij verzuim

Als het gaat over het welzijn van onze medewerkers geldt dat elke situatie verschillend is. Van belang is dat elke speler in dit proces zijn rol pakt; eigenaarschap voor de situatie bij de medewerker en de optimaal faciliterende rol van de werkgever. Voor de volledigheid zijn op hoofdlijnen de taken en verantwoordelijkheden van de primaire rollen bij verzuim omschreven. Er kunnen nog andere partijen betrokken zijn, zoals deskundigen die een bijdrage leveren aan de re-integratie. Deze rollen zijn niet nader uitgewerkt in dit document.



De medewerker

De medewerker is verantwoordelijk voor de eigen gezondheid en inzetbaarheid en het (voor zover mogelijk) voorkomen van verzuim. Indien verzuim toch ontstaat toont de medewerker verantwoordelijkheid voor de re-integratie en stelt hij/zij zich proactief op. Hierbij hoort dat de medewerker de werkgever goed op de hoogte houdt, teruggeeft waarin hij/zij ondersteuning wenst en dat eventuele knelpunten bespreekbaar worden gemaakt. Bij medische vraagstukken wordt advies van de bedrijfsarts ingewonnen. De medewerker volgt re-integratieverplichtingen op.

Bezoekadres

Ringdijk 98
1097 AH Amsterdam

Postadres

Postbus 92171
1090 AD Amsterdam

(020) 555 66 66
info@brandweeraa.nl
www.brandweeraa.nl



De vrijwilliger

Voor de vrijwilliger gelden wettelijk gezien andere rechten en plichten. In het kader van goed werkgeverschap kijken wij echter naar een juiste invulling van (verzuim)begeleiding. De vrijwilligers voeren soortgelijk werk uit en zijn onverminderd van belang voor onze organisatie. De verwachtingen die wij van vrijwilligers hebben zijn daarom gelijk aan de verwachtingen van reguliere medewerkers. In de verzuimbegeleiding wordt – indien van toepassing – zoveel mogelijk opgetrokken met de hoofdwerkgever, om goed aan te sluiten op daar uitgevoerde verzuimbegeleiding.

De leidinggevende

De leidinggevende is verantwoordelijk voor het creëren van een veilige en plezierige werkomgeving voor de medewerkers en het voorkomen van verzuim. Het bespreekbaar maken van signalen – vanuit zorg en in het kader van preventie – hoort hierbij. Indien verzuim toch ontstaat beoordeelt de leidinggevende de verzuimmelding. De leidinggevende is altijd eerste gesprekspartner voor de medewerker; hij/zij stimuleert een proactieve rol bij de medewerker ten aanzien van de re-integratie, faciliteert optimaal in het proces van terugkeer en maakt verzuimgedrag bespreekbaar. Bij medische vraagstukken wordt er advies van de bedrijfsarts ingewonnen. De leidinggevende formuleert in dit geval – al dan niet samen met de medewerker en met ondersteuning van de P&O adviseur – een vraagstelling voor de bedrijfsarts. Daarnaast informeert de leidinggevende de medewerker op wettelijke verplichtingen (Wet Verbetering Poortwachter) en bewaakt hij/zij de uitvoering hiervan. De leidinggevende is altijd degene die beslist of een verzuimmelding afgesloten kan worden. Hierbij wordt getoetst op duurzame en volledige werkhervatting. In verschillende situaties wordt de leidinggevende ondersteund door de afdeling P&O. De leidinggevende blijft altijd aangesloten en verantwoordelijk voor de re-integratie.

De casemanager Operationele Dienst

De werkwijze van de repressieve dienst heeft tot direct gevolg dat er een andere verhouding is tussen leidinggevende (bevelvoerder) en medewerker. Door de werking van de 24-uursdienst zijn meerdere bevelvoerders betrokken bij de dagelijkse aansturing van medewerkers. Dit bemoeilijkt continuïteit en een adequate verzuimbegeleiding, enkel al gelegen in de aan- en afwezigheidsfactor. Bij het vermoeden van langdurige uitval vanwege fysieke of mentale oorzaken wordt er 1 vaste bevelvoerder aangewezen om de contactmomenten met de medewerker te onderhouden. Bij complexe of multi-problematiek wordt sneller geschakeld met de casemanager OD en de verzuimspecialist ter ondersteuning. Indien nodig wordt in onderling overleg besloten dat de casemanager Operationele Dienst (OD) de verzuimbegeleiding overneemt van de bevelvoerder. De bevelvoerder blijft aangesloten en waar nodig op de hoogte gesteld van de stand van zaken. Ook in frequent kort verzuim ondersteunt de



casemanager OD de bevelvoerder. Daarnaast wordt de casemanager OD in verschillende situaties ondersteund door de afdeling P&O.

De bedrijfsarts

De bedrijfsarts is als gecertificeerde kerndeskundige in de zin van de Arbowet verantwoordelijk voor de medische begeleiding van verzuimende medewerkers en het bepalen van de arbeidsmogelijkheden van de medewerker bij medische klachten. Het medische dossier is enkel voor de bedrijfsarts inzichtelijk. De bedrijfsarts voert op basis van specifieke vraagstelling spreekuur en brengt advies uit aan de medewerker en de werkgever. Daarnaast stelt de bedrijfsarts uiterlijk in de zesde week van het verzuim een probleemanalyse op. Bij langdurige uitval is er regelmatig contact met de medewerker, conform Wet Verbetering Poortwachter en worden er op gestelde momenten analyses opgeleverd.

De bedrijfsarts is telefonisch bereikbaar voor leidinggevend en P&O-adviseurs voor specifieke vragen of kort overleg. Daarnaast heeft de bedrijfsarts periodiek overleg over organisatie-brede verzuimthema's met verschillende disciplines binnen de organisatie, zoals bijvoorbeeld de Ondernemingsraad en de manager P&O. Hierin heeft de bedrijfsarts een adviserende rol. De bedrijfsarts heeft eveneens een preventieve taak naar de medewerkers en de organisatie. In deze hoedanigheid heeft de bedrijfsarts ook vrije toegang tot de werkvloer zoals omschreven in de Arbowet.

Afdeling P&O

De afdeling P&O (onder verantwoordelijkheid van Hoofd P&O, met inhoudelijke expertise vanuit de verzuimspecialist) is verantwoordelijk voor het opstellen van het gezondheidsbeleid en de bewaking van de uitvoering. Daarnaast heeft de afdeling een signalerende rol op organisatie-brede verzuimproblematiek en een proactieve adviesrol in de oplossende zin. De afdeling voert structureel overleg met de bedrijfsarts en andere providers, en formuleert – indien gewenst – beleid op organisatie-specifieke thema's of doelgroepen aangaande inzetbaarheid en gezondheid.

De P&O-adviseur

De P&O-adviseur is zowel proces- als kwaliteitsbewaker en houdt de belangen van zowel de organisatie als de medewerkers in het oog. In eerste instantie zijn de werkzaamheden gericht op de coaching, ondersteuning en advisering van de leidinggevende. De leidinggevende is altijd eerste gesprekspartner van de medewerker. In hoeverre de P&O-adviseur aansluit bij de gesprekken hangt af van de behoefte die de leidinggevende heeft. In ieder geval monitort de P&O-adviseur altijd de voortgang van de re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter. Vervolgens geeft hij/zij gevraagd en ongevraagd advies aan de leidinggevende. Daarnaast ondersteunt de P&O-adviseur bij de vertaling van het advies van de bedrijfsarts naar een re-integratie aanpak en de inzet van externe



partijen. Verzuim staat op de agenda in reguliere overleggen met de leidinggevendenden en waar verzuim extra aandacht verdient is er een apart verzuimoverleg. Waar het complexe dossiers aangaat kan de verzuimspecialist of externe expertise worden ingezet ter ondersteuning. De medewerker kan bij behoefte ook de P&O-adviseur consulteren en in specifieke gevallen kan de P&O-adviseur aansluiten bij gesprekken.

De verzuimspecialist

De verzuimspecialist is de kennisdrager en specialist van de afdeling P&O op het gebied van verzuim. Met de P&O-adviseurs wordt regelmatig overleg gevoerd over de lopende complexe/langdurige verzuimdossiers. Het doel van dit overleg is dat in een vroeg stadium eventuele risico's worden geconstateerd in geval van een dossiertoets door het UWV bij een WIA-aanvraag. Ook denkt de verzuimspecialist mee over benodigde interventies. Waar nodig/gewenst neemt de verzuimspecialist de ondersteuning van de leidinggevende in het dossier over van de P&O-adviseur. Daarnaast is de verzuimspecialist contactpersoon in overkoepelende zaken voor de diverse externe partijen, zoals de bedrijfsarts, arbeidsdeskundigen, re-integratiebureaus, etc.

De verzuimadministratie

De verzuimadministratie beheert de agenda van de bedrijfsarts. Aanvragen voor een spreekuur komen binnen bij de verzuimadministratie en hier vindt een eerste toets plaats op de vraagstelling aan de bedrijfsarts. De verzuimadministratie stelt bij onduidelijkheden de juiste vragen aan leidinggevendenden, zodat de bedrijfsarts zijn/haar informatie compleet heeft voorafgaand aan het spreekuur. Ook houdt de verzuimadministratie in de gaten welke documenten er conform wetgeving opgesteld moeten worden en vult dit indien nodig aan bij de vraagstelling.

De verzuimadministratie heeft een signalerende rol naar de P&O-adviseurs bij opvallende zaken, zoals bijvoorbeeld meerdere verzuimmeldingen in korte tijd binnen één team of bij afwijkend veel openstaande verzuimtaken. Daarnaast kan de verzuimadministratie ingezet worden om een toets te doen op het re-integratie verslag (RIV) en het onderhouden van contacten met het UWV. Deze werkzaamheden vinden altijd plaats onder regie van de P&O-adviseur. Bij een WIA-aanvraag is de verzuimadministratie verantwoordelijk voor het aanleveren van het re-integratieverslag (RIV) aan de P&O-adviseur. In overleg kan de verzuimadministratie het dossier rechtstreeks aan het UWV aanleveren.

De bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW)

De bedrijfsmaatschappelijk werker is in dienst van de organisatie en wordt ingezet op eigen initiatief van medewerkers die daar behoefte aan hebben. Daarnaast kan de medewerker vanuit gesprekken met het bedrijfsopvangteam (BOT) geattendeerd worden op de mogelijkheid om in gesprek te gaan met bedrijfsmaatschappelijk werk. Door de directe verbinding met de eigen



organisatie, heeft de bedrijfsmaatschappelijk werker grote inzage in het werkveld van de medewerkers.

De bedrijfsmaatschappelijk werker spreekt in vertrouwelijkheid met medewerkers. Dat wil zeggen dat er geen registratie plaatsvindt van de inhoud van de gesprekken in personeelsdossiers of andere documenten die inzichtelijke zijn voor collega's. Indien de bedrijfsmaatschappelijk werker het noodzakelijk acht om andere specialisten of de leidinggevende op de hoogte te stellen, dan wordt dit altijd eerst afgestemd met de medewerker zelf, die kan besluiten wel of niet toestemming te geven.

Waar nodig vormt de Bedrijfsmaatschappelijk werker een brug tussen medewerker en werkomgeving met de focus op het activeren en stimuleren van de medewerker om zelf stappen te ondernemen. Daarbij wordt gewerkt aan concrete doelen. Al doende leert de medewerker en ontwikkelt hij/zij competenties, inzichten tot gedrag en mogelijkheden tot verandering.

Methoden die hierbij worden gehanteerd zijn: Oplossingsgericht werken, taakgericht hulpverlening, (stress)counseling, coaching, conflicthantering/begeleiding en bemiddeling en traumaopvang en nazorg (BOTTEAM).

De bedrijfsmaatschappelijk werker is geen behandelaar en stelt geen diagnoses. Wel is de bedrijfsmaatschappelijk werker een specialist met kennis van het zorgnetwerk. De bedrijfsmaatschappelijk werker wijst medewerkers dus wel op beschikbare hulpbronnen en kan gericht adviseren om de bedrijfsarts te consulteren (al dan niet met tussenkomst van de leidinggevende). De bedrijfsarts gaat over het vaststellen van de belastbaarheid van medewerkers, waarmee een leidinggevende vervolgens in samenspraak met de medewerker passend werk bepaalt. Over beide onderwerpen kan de bedrijfsmaatschappelijk werker zelf geen uitspraken doen.

Medisch specialisten

Bij medische problematiek wordt onderscheid gemaakt tussen fysieke of mentale problematiek. Via de reguliere kanalen (buiten werkgever om) wordt specialistische zorg en behandeling ingezet. Waar nodig geeft de bedrijfsarts advies aan de werkgever tot het inzetten van zorg en behandeling waarin de werkgever c.q. de bedrijfsarts bemiddelt om de re-integratie te bevorderen.

De arbeidsdeskundige

De taak van een arbeidsdeskundige is om op basis van de beperkingen van de langdurig verzuimende medewerker onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmogelijkheden die er nog zijn. De arbeidsdeskundige brengt middels een rapport advies uit op de verdere re-integratie. Hierbij wordt de vraag beantwoord of de medewerker duurzaam kan hervatten bij de eigen werkgever of dat een zogeheten 'spoor 2-traject' moet worden ingezet om de medewerker

Bezoekadres

Ringdijk 98
1097 AH Amsterdam

Postadres

Postbus 92171
1090 AD Amsterdam

(020) 555 66 66
info@brandweeraa.nl
www.brandweeraa.nl



buiten de eigen organisatie te re-integreren. Doorgaans wordt de arbeidsdeskundige ingeschakeld rond één jaar verzuim, of zoveel eerder als bekend is dat duurzame werkhervatting in eigen werk niet haalbaar is.

Het UWV

In de 42^e week van de verzuimperiode wordt het UWV geïnformeerd over de lopende verzuimmelding. Bij de nadering van het einde van het tweede ziektejaar krijgt het UWV een actieve rol in het beoordelen van de WIA-aanvraag. In specifieke situaties, waarbij de kans op re-integratie niet tot nauwelijks aanwezig is, kan conform wetgeving in een eerder stadium beroep gedaan worden op het UWV.

Het UWV kan daarnaast op verzoek van de medewerker of de werkgever ingeschakeld worden voor een deskundigenoordeel. De inzet van een deskundigenoordeel is zinvol wanneer de medewerker het bijvoorbeeld niet eens is met het advies van de bedrijfsarts welke door werkgever wordt overgenomen, of wanneer er bij de werkgever twijfels zijn over de re-integratie inspanningen van de medewerker en/of de werkgever haar re-integratie aanpak bekrachtigd wil zien.